

THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AT PT. GORONTALO ACCESS TELKOM

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. TELKOM AKSES GORONTALO

Wiwin L. Husin

Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo

Email : wiwinl.husin.se@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh job insecurity (dan beban kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap turnover intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuisioner. Metode analisis menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:(1) job insecurity (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yaitu sebesar 0.856 atau 85,6%, (2) job insecurity (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yakni sebesar 0,343 atau 34,3%, dan (3) beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yakni sebesar 0,604 atau 60,4%.

Kata Kunci: *job insecurity*; beban kerja dan *turnover intention*

Abstract

This study aims to determine how much influence job insecurity (and workload both simultaneously and partially) on turnover intention at PT. Telkom Access Gorontalo. The method used in this study is a quantitative approach with descriptive presentation. The population in this study is All employees of PT. Telkom Access Gorontalo and the sample used in this study was 53 respondents using random sampling technique. The data collection technique was to observe, interview and distribute questionnaires. The analysis method used path analysis. The results showed that: (1) job insecurity (X1) and workload (X2) simultaneously have a positive and significant effect on turnover intention (Y) at PT Telkom Access Gorontalo, namely 0.856 or

85.6%, (2) *job insecurity* (X1) partially has a positive and significant effect on turnover intention (Y) at PT. Telkom Access Gorontalo γ is 0.343 or 34.3%, and (3) workload (X2) partially has a positive and significant effect on turnover intention (Y) at PT. Telkom Access Gorontalo, which is 0.604 or 60.4%.

Keywords: *job insecurity; workload and turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Asset utama suatu perusahaan selain keuangan adalah sumber daya manusia, karena peran dan fungsi yang dimilikinya tidak dapat digantikan. Melalui Sumber Daya Manusia suatu perusahaan akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu perusahaan dapat ditentukan sumber daya manusia. Oleh karenanya terdapat berbagai masalah tentang sumber daya manusia salah satunya adalah *turnover intention* yakni keinginan untuk pindah kerja dengan beragam pertimbangan diantaranya adalah *Job Insecurity* dan Beban Kerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-ubah. *Job insecurity* juga disebabkan kurang memadainya fasilitas kerja, beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sehingga mengakibatkan timbulnya niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya.

Job insecurity menurut Munandar (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) merupakan ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Sementara menurut Ashford et al (Audina & Kusmayadi, 2018) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Peristiwa negatif yang dimaksud pada aspek pekerjaan dapat mengancam keseluruhan pekerjaan, sehingga membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi.

Pengertian lain tentang *job insecurity* dikemukakan oleh Green (Audina & Kusmayadi, 2018) mengatakan bahwa merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Sementara Suciati dkk dalam Solehah 2019 *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Kemudian Yuliani (Wiguna, 2018) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan *distress*, cemas dan tidak aman. Selanjutnya Kekesi dalam Solehah dkk, 2019 *job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah keadaan dimana karyawan merasa tidak aman ketika melakukan suatu pekerjaannya, sehingga nantinya akan berdampak ketidakefektifan dan efisiensi kerja.

b. Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Greenhalgh dan Roseblatt (Lutfiani, 2019) menyatakan dimensi dan indikator ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan. Seperti ketika karyawan melakukan kesalahan, maka bagi karyawan tidak tetap (kontrak) akan mendapat ancaman berupa tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang, dan bagi karyawan tetap tidak bisa memperoleh kenaikan gaji, atau bahkan kemungkinan untuk tidak mendapatkan promosi dari perusahaan yang bersangkutan.
2. Munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan, seperti dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik atau bahkan dipecat.
3. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan atau individu terkait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan. Contoh halnya adalah meningkatnya tingkat kekhawairan karyawan untuk tidak diangkat menjadi karyawan tetap atau tidak mendapatkan promosi jabatan atau ketika karyawan merasakan potensi yang mereka miliki tidak mendapatkan respon positif dari pihak perusahaan.
4. *Powerlessness* atau ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan individu atau karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan.

c. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan tugas dan tanggungjawab seorang karyawan diberikan oleh perusahaan. Beban kerja akan menjadi suatu masalah di perusahaan jika melebihi dari batas normal atau wajar, dan dapat menyebabkan kerugian baik antara karyawan ataupun perusahaan itu sendiri.

Manuaba dalam Syauqi dkk, 2020, beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dan kualitas. Kuantitasnya yaitu dilihat dari banyak atau sedikitnya pekerjaan yang harus dikerjakan, sedangkan kualitasnya disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sementara menurut Schultz dalam Fitriantini dkk, 2020, menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Kemudian Dhanial dan Dihini (Riani & Putra, 2017), menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Sedangkan Hart dkk dalam Solehah 2019, menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Selanjutnya Panggabean (Erisman & Arini, 2015) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan diberbagai instansi negeri maupun swasta. Dan Heizer dan Render (Erisman & Arini, 2015), beban kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan pada karyawan dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan dimana kapasitas pekerjaan yang diberikan telah melebihi dibanding dengan kemampuan yang dimiliki.

d. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Putra (Yuliani, 2018), menyebutkan dimensi dan indikator beban kerja meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai. Yang dimaksud adalah pandangan karyawanterhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya
2. Kondisi pekerjaan. Mencakup tentang pandangan darikaryawanterhadap kondisi pekerjaannya
3. Standar pekerjaan. Mencakup kesan yang dimiliki karyawanterkait dengan pekerjaannya.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl (Furhasari, 2016), mengatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Perusahaan kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja malam.
 - b. Lingkungan kerja.
2. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik sepertitempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
3. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja dan diakibatkan dari reaksi awal mula beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, keinginan, kepuasan).

g. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tertentu.

Knudsen et al (Kartono, 2017) turnover intention adalah sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan. Robbins (Kartono, 2017) turnover intention sebagai bentuk pemberhentian pegawai yang bersifat permanent dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela). Sementara menurut Emberland dkk dalam Cahyaningrum, 2018, turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dimana mereka bekerja.

Kemudian Mobley et al Gayatri dkk 2020, menyatakan bahwa keinginan pindah kerja (turnover intention) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Lebih lanjut menurut P.Z. Wilandha & R. Wahyuningtyas (Kartono, 2017) menjelaskan dalam studinya turnover intention adalah keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Selanjutnya Lee (Kartono, 2017) menjelaskan bahwa turnover intention merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Dan hasil penelitian Suarhana dan Riana (Cahyaningrum, 2018) bahwa turnover intention adalah penggambaran perasaan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya.

Mobley (Furhasari, 2016) mengartikan turnover intention sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan Zeffane (Furhasari, 2016) menyatakan turnover intention (intense keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa turnover intention merupakan salah satu keinginan atau niat yang muncul dari karyawan untuk berhenti bekerja atau meninggalkan perusahaan dan berpindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lainnya.

i. Indikator Turnover Intention

Beberapa indikator turnover intention yang dikemukakan oleh P.Z. Wilandha & R. Wahyuningtyas (Kartono, 2017) antara lain:

1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (tendency to leave the company)
2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (possibility to find another job)
3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (possibility to think out of the company)
4. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (possibility to think out of the company in the near time)

5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (possibility to think out of the company if there is any better opportunity).

j. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley et al (Furhasari, 2016) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu, yang dapat mempengaruhi *turnover intention* berdasarkan karakteristik individu yang dimaksud seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
2. Lingkungan Kerja, lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik semacam kondisi posisi pekerjaan, serta buat lingkungan sosial semacam budaya dari area kerja dan mutu dari kehidupan kerja.
3. Kepuasan Kerja, kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja.

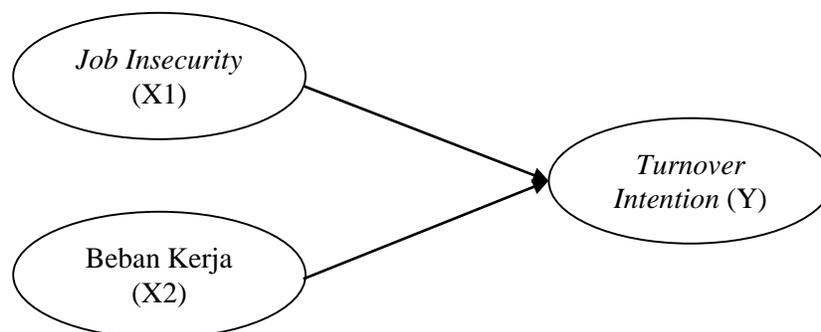
Sedangkan Handoyo (Nurfauzan & Halilah, 2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah:

1. Lingkungan kerja
2. Komitmen organisasi dari karyawan
3. Kepercayaan terhadap organisasi
4. *Job insecurity*.

k. Kerangka Pemikiran

Turnover Intention pada karyawan dapat berdampak pada perusahaan ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan perusahaan tersebut (turnover), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan perusahaan, yang disebabkan oleh *Job Insecurity* yang merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan, serta Beban Kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi

Dari rumusan masalah serta beberapa teori yang telah dikemukakan diatas, maka digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

i. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dikemukakan maka yang menjadi hipotesis penelitian adalah sebagai berikut : *Job Insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara *parsial* dan secara *Simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Telkom Akses Gorontalo

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Riduwan (2018:49), menyatakan bahwa bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial dengan memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel. pengumpulan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Telkom Akses Gorontalo sebanyak 106 orang keseluruhan pegawai termasuk pimpinan. Dalam penelitian ini penarikan sampel Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel secara acak (*random sampling*) dengan menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin dengan retensi sebesar minimal 10%, sehingga jumlah sampel sebanyak 53 orang Pegawai. Seluruh Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Dan terlebih dahulu akan dilakukan tahapan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan analisis Struktur Jalur (Path Analysis) untuk menganalisis pengaruh antara beberapa variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu *Job Insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) kemudian variabel dependennya yaitu *Turnover Intention* (Y). Persamaan matematis Struktur Jalur (Path Analysis) adalah sebagai berikut : $Y = PYx1 + PYx2 + PY\epsilon$

Selanjutnya pengujian hipotesis Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan Uji T untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan bantuan program SPSS. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji hipotesis (Koefisien Determinansi, Uji F dan Uji T dan seluruh variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan skala likert lima point dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4) dan sangat setuju (5), (Ghozali, Imam. 2006).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 53 responden. Untuk uji validitas digunakan kriteria nilai t hitung $>$ t tabel maka dikatakan valid (Sugiyono 2016) dan untuk uji reliabilitas adalah reliabel jika nilai Alpha Crombach $>$ 0.60 (Ghozali,2005:46). Setelah dilakukan pengolahan data, hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliable.

Hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis dan besarnya pengaruh variabel X Terhadap Y

Hubungan antar variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai sig	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
Y ← X ₁ , X ₂	0,856	0,000	0,05	Signifikan	Diterima
Y ← X ₁	0,343	0,008	0,05	Signifikan	Diterima
Y ← X ₂	0,604	0,000	0,05	Signifikan	Diterima

Sumber : Data diolah 2021

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi variabel *Job Insecurity* dan Beban Kerja secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pegawai Telkom Akses Gorontalo sebesar 0,856 (85,5%); variabel *Job Insecurity* (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pegawai pada Telkom Akses Gorontalo sebesar 0,343 (33,4%); variabel Beban Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pegawai Telkom Akses Gorontalo sebesar 0,604 (60,4%).

Dengan demikian dari hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis yang diajukan pada tingkat pengujian signifikan 0,05 dapat diterima (terbukti). Dari hasil estimasi pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel *Job Insecurity* (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap variabel *Turnover Intention*, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model secara simultan dan parsial sebagai berikut :
Persamaan jalur : $Y = 0,343X_1 + 0,604X_2 + 0,144\varepsilon$. Dengan $R^2 = 0,856$

Dari persamaan struktural jalur di atas, maka secara sistematis pengaruh variabel *Job Insecurity* (X₁) dan Beban Kerja (X₂) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* terhadap *Turnover Intention* pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Dekomposisi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi Langsung	Kontribusi Total	Kontribusi Bersama (R ² =yx ₁ x ₂ x ₃)
X ₁ Terhadap Y	0,343	-	34,3%	-
X ₂ Terhadap Y	0,604	-	60,4%	-
ε	0,144	-	24,4%	-
X ₁ ,X ₂	-	-	-	0,856 (85,6%)

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2021

Berdasarkan analisis jalur di peroleh informasi bahwa *Job Insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai sebesar 0,856 atau 85,6%, artinya apabila *Job Insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) pegawai di lakukan peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention* pegawai sebesar 0,856, . Pengaruh *Job Insecurity* (X_1) terhadap *Turnover Intention* pegawai sebesar 0,343 atau 34,3% yang artinya apabila *Job Insecurity* (X_1) dilakukan peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention* pegawai sebesar 34,3%, selanjutnya pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* pegawai sebesar 0,604 atau 60,4% yang artinya apabila Beban Kerja (X_2) di lakukan peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention* pegawai sebesar 60,4%.

Hasil uji Fhitung menunjukkan hasil sebesar 148,840 sedangkan Ftabel sebesar 2,40 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel ($148.840 > 2,40$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel *Job Insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Job Insecurity* mempunyai nilai sig. sebesar 0,008 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,008$) maka terbukti bahwa *Job Insecurity* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hipotesis Diterima. Hasil olahan data diperoleh bahwa Beban Kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$), maka terbukti bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

b. Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Pengaruh *Job Insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention*.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi *job insecurity* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya kontribusi pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo, dapat diartikan bila *job insecurity* dan beban kerja meningkat maka akan meningkat pula angka *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Gayatri & Muttaqiyathun, 2020. bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dimana mereka bekerja. Adapun tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah *job insecurity* dan beban kerja. *Job insecurity* (ketidakamanan dalam bekerja) yang

dimaksud disini yakni karyawan sering mendapatkan ancaman yang ada keterkaitannya dengan pekerjaan.

Dalam hal ini karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat penting, tentunya memastikan rasa aman pada karyawan ketika mereka bekerja merupakan hal yang mendasar bagi PT. Telkom Akses Gorontalo. Sebab ketika karyawan merasa aman dalam bekerja akan membuat karyawan akan tetap bertahan. Begitupun sebaliknya ketika karyawan merasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) maka dapat memungkinkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan.

Selain dari *job insecurity*, beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Krich dalam Nisa, Febriyanti, & Fauziah, 2019, bahwa beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya. Beban kerja yang dimaksud adalah terlalu banyaknya pekerjaan yang diberikan, oleh karena itu PT. Telkom Akses Gorontalo juga harus memperhatikan pekerjaan yang akan diberikan pada karyawan agar nantinya karyawan merasa tidak terbebani. Sebab, beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja orang yang dipergunakan atau yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Jika tingginya beban kerja yang diberikan maka akan berdampak pula pada tingginya angka *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya, 2020. hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Job Insecurity* (X_1) terhadap *Turnover Intention*.

Job insecurity merupakan ketidakamanan kerja yang dialami sendiri oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, *job insecurity* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya jika semakin tinggi karyawan yang mengalami *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula angka *turnover intention*. Selain itu, variabel *job insecurity* ini memiliki pengaruh yang lebih rendah dibanding dengan variabel beban kerja.

Besarnya pengaruh variabel ini secara empiris dilapangan berdasar tanggapan responden untuk variabel *job insecurity* berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan tersebut banyak yang mengalami rasa tidak aman dalam melakukan pekerjaan dikarenakan sering mendapatkan ancaman, seperti pemotongan gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, tidak mendapatkan promosi jabatan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Green dalam Audina & Kusmayadi, 2018 bahwa merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Oleh karena itu, apabila hal ini terjadi maka karyawan yang bekerja akan merasa gelisah, serta merasa terancam terhadap kehidupan yang mereka alami dikemudian hari. Sebab Karyawan yang

mengalami *job insecurity* akan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya atau akan menimbulkan pemikiran dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya, 2020 bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Audina & Kusmayadi, 2018) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

3. Pengaruh Beban Kerja (X₂) terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding dengan variabel *job insecurity*. Artinya jika beban kerja meningkat maka akan berdampak pada tingginya angka *turnover intention*.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus disesuaikan dalam waktu tertentu. Tingginya pengaruh beban kerja maka akan mengakibatkan produktivitas menurun sehingga untuk mencapai target akan sulit tercapai dan akan lebih meningkatkan pada tingginya angka *turnover intention*.

Fenomena yang ada pada PT. Telkom Akses Gorontalo yang telah diutarakan oleh informan tidak sesuai dengan apa yang dialami oleh karyawan. Penjelasan ini diukur berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian yang dilihat dari tanggapan responden untuk variabel beban kerjaberada pada kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan tersebut banyak merasa terbebani karena kondisi pekerjaan, dan juga terbebani karena target kerja serta standar pekerjaan yang tinggi. Apabila kondisi ini terjadi secara berkelanjutan maka karyawan akan semakin tidak nyaman untuk bekerja dan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Schultz dalam Itriandini, Agusdin, & Nurmayanti 2020, bahwa beban kerja merupakan terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan dua penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Syauqi, Abdurrahman, & Frendika, 2020) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan penelitian yang dilakukan oleh (Prima, Riadi, & Heksarini, 2018) juga menunjukkan bahwa beban kerja memberikan efek positif dan signifikan dalam meningkatkan niat *turnover* karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa:

1. *Job insecurity* (X₁) dan beban kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

2. *Job insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
3. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

6. REFERANSI

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* , 87-88, 90-91
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* , 75
- Cahyaningrum, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Erisman, A., & Arini, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (*Dalam Perspektif Managerial dan Sosial*). Yogyakarta: Deepublish
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram.
- Furhasari, L. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium*.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Jorunal of Management*.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lutfiani, A. P. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi* , 30, 32-33.
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi dan* .

- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Prawitasari, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu.
- Prima, F. B., Riadi, S. S., & Heksarini, A. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*.
- Riani, N. L., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Riduwan. (2018). *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. (H. Husdarta, Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Safitri, R. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Cv Mekar Jaya Makmur Lampung.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Batam. *Jurnal Dimensi* , 211-212.
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frenrika, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen* , 285-286.
- Wiguna, R. I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Yuliani, N. K. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar.